

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniornya. Peningkatan kerja harus diiringi motivasi yang tinggi, bekerja tanpa motivasi tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, ataupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Dalam psikologi motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. Artinya dengan motivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi pula. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Wardana (dalam Jurnal penelitian Septiana, 2013: 109) motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak ada motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Dengan demikian keberhasilan guru dalam menjalankan tugas karena dorongan/motivasi sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sekolah secara optimal dan efektif.

Faktor *motivator* adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja

guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Adanya permasalahan yang timbul dari perilaku seorang guru, seperti konsisten waktu yang rendah, penyampaian materi tidak tuntas, perkembangan siswa lambat dan tingkat kehadiran guru juga menurun, oleh karena itu diperlukan upaya lebih lanjut dan lebih intensif, agar pendidikan sekolah tetap dapat mencapai tujuan yang sebenarnya, maka perlu adanya pengembangan perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Dalam membangun motivasi dan semangat kerja guru perlu adanya perilaku kepemimpinan yang baik dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagai upaya memelihara harmonisasi, kesejahteraan guru dan menyesuaikan diri dengan situasi serta kondisi bawahan. Salah satu kekuatan dalam pengelolaan organisasi sekolah dan yang berperan untuk bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah, sebagai pemimpin kepala sekolah diharuskan mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi dilingkungan sekolah.

Dengan demikian perilaku kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki integritas yang tinggi, sebab seorang pemimpin akan selalu berada ditengah-tengah para anggota organisasi yang dipimpinnya.

Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan (dalam Mulyasa, 2007 : 97) diantaranya sebagai *edukator, manajer, administrator,*

*supervisor, leader, inovator dan motivator*. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Dalam kaitannya dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan bawahannya (guru) untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang telah dilakukan oleh guru, hal ini dapat tercermin dari perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat dan bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan manajemen, maupun kepemimpinan agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolah secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel.

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim sekolah yang baik dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi para guru atau bawahannya. Kepala sekolah dalam perannya sebagai seorang pemimpin harus mampu mengarahkan orang lain untuk melakukan tugas-tugas yang diinginkannya dan menyenangkan bagi para guru dalam bekerja. Seorang pemimpin yang baik adalah

mereka yang mampu memperhatikan kebutuhan dan tujuan orang-orang yang bekerja untuknya (bawahan) tidak terfokus pada kekuasaan yang dimilikinya saja sehingga kepuasan kerja bawahan selalu terpenuhi.

Kepala sekolah merupakan figur pemimpin yang siap bekerja secara intensif serta mampu membina dan membimbing para guru, dan harus senantiasa menumbuhkan semangat dan motivasi agar tercipta harmonisasi hubungan antara pimpinan dan yang dipimpin, dengan demikian akan meningkatkan kualitas kerja yang tinggi sehingga akan tercipta prestasi kerja yang baik.

Adapun sifat-sifat yang berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah yaitu: 1). kecerdasan, artinya pemimpin yang mempunyai kecerdasan yang tinggi diatas rata-rata dari pengikutnya akan mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi pula. 2). kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, artinya pada umumnya didalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal, seorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil. Hal ini membuat pemimpin tidak mudah panik dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang diyakini kebenarannya. 3). motivasi diri dan dorongan berprestasi, seorang pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan untuk berprestasi. 4). sikap hubungan kemanusiaan, adanya pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga para pengikutnya mampu berpihak kepadanya.

Hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru Di MAN MODEL Gorontalo sangat berkaitan erat apabila kepala sekolah menunjukkan perilaku yang baik, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat.

Akan tetapi jika kepala sekolah menunjukkan perilaku yang tidak baik, maka secara otomatis motivasi kerja guru akan menurun.

Untuk mendapatkan informasi yang aktual tersebut maka perlu dilakukan penelitian. Faktor kerja guru yang mana yang masih kurang dan faktor apa yang dianggap sudah baik. Selain itu perlu juga diketahui aspek apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil observasi awal diperoleh kenyataan yang menunjukkan bahwa masih banyak guru yang motivasi kerjanya rendah, sering datang terlambat, bahkan ada yang tidak masuk kerja. Hal tersebut dapat diatasi apabila kepala sekolah selalu memberikan dorongan maka guru akan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Untuk mengatasi masalah diatas, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru, antara lain: (1). kepala sekolah senantiasa mendorong guru untuk selalu berprestasi sesuai bidangnya serta berusaha membantu menciptakan suasana yang dapat mendukung peningkatan prestasi guru tersebut, (2). kepala sekolah harus peka terhadap kebutuhan guru, kemampuan yang dimiliki gurunya, serta mempertimbangkan imbalan yang diberikan kepada guru, agar dengan imbalan tersebut dapat memicu mereka untuk bekerja dengan baik, (3). menghargai setiap kegiatan edukatif yang dilakukan guru dan berusaha memberikan kesempatan kepada mereka untuk bersaing secara kompetitif, (4). memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik untuk menumbuhkan kompetensi antar guru melalui berbagai kegiatan lomba dalam skala kecil maupun dalam skala luas.

Sekolah membutuhkan tenaga-tenaga yang profesional untuk membangun dan memajukan kualitasnya. Maka dari itu yang menjadi harapan penulis adalah kepala sekolah dapat memainkan perannya sebagai motivator terhadap bawahannya/guru.

Sejalan dengan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat keberhasilan pendidikan sekolah. Melihat keterkaitan yang sangat penting antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Maka peneliti merasa tertarik mengambil judul **“Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana motivasi kerja guru Di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo?
2. Bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah Di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo?
3. Apakah terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru Di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo.
2. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo.

3. Untuk mengetahui hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Model Gorontalo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi kepala sekolah dapat dijadikan sebagai acuan dalam memperhatikan kebijakan-kebijakan yang akan diambil untuk meningkatkan motivasi kerja guru.
2. Bagi Guru-guru dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja dalam proses belajar mengajar.
3. Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.